

P2-105

看護補助者リーダー育成の取り組み

石巻赤十字病院 看護部

○こんの りつこ今野 律子

【はじめに】従来、看護補助者教育は部署単位で行っていた。部署では看護補助者の中でまとめ役のリーダーを決めて活動していたが、役割の明文化はなかった。担当者として看護補助者に関わる中で「リーダーの役割が分からない」「リーダーとして自信がない」という意見が聞かれ、看護補助者の育成や体制整備の必要性を感じた。今回、看護補助者活動の中心となる看護補助者リーダーの育成に取り組んだのでここに報告したい。【方法】リーダーの役割と評価表を作成し、年2回評価と振り返りに活用した。リーダー会議を月1回開催し、周知事項の伝達と問題事項の検討を行った。看護補助者リーダーが3つのグループで業務改善活動をまとめ、報告会を実施した。【結果】看護補助者リーダーの役割が明確となり、自己の役割を認識し日頃の業務を振り返る機会ができた。リーダー会議では各自が意見を出し合い、お互いに承認し合う経験を通して仕事への前向きな姿勢が感じられるようになった。又、看護補助者リーダーが他部署見学を行い、日頃の業務に役立てようとする姿勢がみられた。業務改善活動はリーダー会の中で時間を確保し、看護補助者リーダー主体で話し合いをすすめた。担当者は進捗確認とまとめ方をサポートした。初めての報告会では参加者から評価を受け、更に院内掲示により多職種から活動の感想を頂くことで承認の機会となり自分たちの取り組みの達成感につながった。【考察】今回の取り組みにより看護補助者リーダーから役割に対するネガティブな言動がなくなり、日頃感じている疑問を自ら提案し、改善につなげる様になった。自己の役割を認識し活動する風土が醸成されつつあると考える。また、看護補助者メンバー個の意識も少しずつ変化してきた。今後は、看護補助者同士の協働が安定し、質の高いケアが提供出来るよう看護補助者全体の育成に努めたい。

P2-107

初療室での超緊急帝王切開のためのシミュレーション活動報告

武蔵野赤十字病院 手術センター

○いけだ ちあき池田 千晶、林 真由、鬼澤ひろみ、安川貴美子、小島 麗子、近藤江里子

はじめに分娩は、超緊急帝王切開術(以下グレードA=G/A)となる事もあり、G/Aは院内規定で医師のG/A宣言から児娩出までを20分以内としている。手術室が満室時、救急外来手術室(以下、初療室)を使用するが、いつも通りに行う事は難しい。年に2回のG/Aシミュレーションでは、全ての看護師が理解するには至らなかった。今回、初療室でのG/A帝王切開において、医師の宣言後20分以内に児娩出が出来るよう、少人数・短時間で行うショートシミュレーション(以下S・S)という形で臨的にを行い、多くの看護師の理解が得られたため報告する。方法 延べ16回の初療室でのS・Sを予定。手術室から1〜2名の看護師が出勤する設定とした。1名時はG/A未経験者を選定、2名時はベテランと若手とした。(若手は手術室勤務1〜2年、ベテランはリーダー業務経験者)シナリオは役割、流れを簡潔にまとめ事前に渡した。G/A宣言〜児娩出までの流れと終了時点でのデブリーフィングまでを1クール30分以内とした。評価として、手術室看護師全員に後日アンケート調査を行った。アンケート調査は個人が特定できないよう無記名とした。結果・考察 実際に行ったS・Sは計13回(20名の手術室看護師が参加)となった。全てのS・Sで児娩出までが15分以内と目標をクリアできた。アンケート結果は、16名(80%)の看護師がやって良かったという感想であり、見学を含めた参加者33名中28名(84%)が継続して続けたい希望であった。実際のG/Aに対応可能な問いに対しては、出来る5名・不安はあるが出来る28名(計94%)の看護師がG/Aに臨むと答えた。シミュレーションの前にS・Sを取り入れる事は有効であり、今後も医師の宣言から20分以内に児娩出できるように継続していきたい。

P2-109

救急看護師を対象に生理学的評価研修の効果と課題

沖縄赤十字病院 救急・検査部門

○しんどう けいこ真銅 圭子、土屋 一子、豊村 昌代、川畑 芽子

【はじめに】院内トリアージにおいて、外傷・内因性疾患に関わらず、緊急度判定を行うために「生理学的評価(呼吸困難、循環動態、意識レベル)」の習得は必須であり、標準化を目標に研修を実施した。【目的】生理学的評価研修の効果と課題を明らかにする。【方法】2017年3月〜10月に救急担当看護師12名を対象に座学とシミュレーションを実施。アンケート調査と前回の筆記テスト、研修後の観察と記録により評価した。【倫理的配慮】対象者に口頭と文書で説明し同意を得た。【結果】アンケートの結果「やりがいや関連性」は100%、「興味や探求心」は80%、「学習要求・成功の機会」は50%であった。研修前後の筆記テストを比較すると、呼吸困難の観察項目について「表情」が58.3%から100%、「姿勢」は8.3%から50%であった。「呼吸補助筋の使用」は33%から100%。「陥没呼吸」は8.3%から33%、「起座呼吸」は0から33%であった。循環動態では「蒼白」が41.6%から66.6%、「冷汗」は75%から91.6%、「虚脱」は33%から100%、「脈拍微弱」は16.6%から75%、「呼吸不全」は8.3%から66.6%であった。意識レベルは、JCSの評価が25%から51.6%、GCSは8.3%から25%であった。研修後の実践評価では病態を系統立てて観察している様子が見え、来院時の記録も記載できるようになっていた。【考察】アンケートとテストの結果から座学とシミュレーションによる生理学的評価に関する研修は、満足度が高く、知識・技術の習得につながり効果的であったと考える。しかし緊急性の判断に重要な観察視点については不十分な項目もあり、今後も訓練を継続する必要がある。緊急性の判断につながる生理学的評価を確実に行っていくことが課題である。

P2-106

キャリア教育の一環としての就業支援 ―ホームカミングデーを実施して―

姫路赤十字看護専門学校 看護学科

○うつumi なおみ内海 尚美、藤田美佐子、神戸真由美、中林 朝香、名村かよみ、中島 啓子、藤元由起子、小野 真弓、松井 里美、中植 宏美、山田 道代、森下 裕子、木本菜見子、柳 めぐみ

近年では職場に適応できない、社会人になりきれない人たちが問題になっているが、本校でも例外ではない。本校では数年前から、就職後に精神的ストレスで出勤できない、「希望部署ではない」「思ったような部署ではなかった」など、職場に適応できない卒業生が増加傾向にある。これに対し、本校では看護基礎教育として平成27年度よりキャリア教育の一環として、キャリアデザイン講義や実習態度評価に「社会人基礎力と行動指標」を取り入れるなどの取り組みを行っている。そして卒業生に対しては平成29年度初めて、ホームカミングデーを実施した。時期は7月末で、対象は就職している新卒と卒後2年目とした。目的は「母校に帰り、同級生や教員、1年先輩と交流することによって、心身ともにリフレッシュでき、職場環境の適応への一助となる」である。2学年を対象にしたのは、年齢の近い先輩と話をするだけで先のことが見えて安心に繋がったり、場を提供することで自分たちだけで解決できることもあるのではないかと考えたからである。参加者は新卒は23名、卒後2年目は8名であった。看護学校で、茶話会の形式で行った。同級生や教員との久々の交流により心身のリフレッシュの場となったというアンケート結果がほとんどであった。同期が集まれる場、職場から離れた場所、ゆっくりとした時間を提供することで、卒業生たちのリフレッシュにつながっている。ホームカミングデーという機会を持つことで、卒業後も学校に相談に来やすい状況を作ることにつながり、新人時代の辛い時期をのりこえる上で、少しでも助けになればと考える。

P2-108

ウォーキングカンファレンスの定着と質の向上に向けた取り組み

熊本赤十字病院 集中治療科棟

○きたがわ ともしみ北川 智美

1.背景と目的当院はドクターヘリを有し1〜3次救急を行い救急車搬入台数は平均21.7台/日だった。当病棟では緊急で各科の重症患者を受け入れる必要があるがICU経験年数1〜4年目の看護師が60%を占めている。患者が安全で安楽な看護を受け適切な回復過程をたどるためにスタッフ全員がスキルアップし看護の質を上げる必要がある。H28年度からウォーキングカンファレンス(以下WCFとする)を導入したが実施率は53%だった。そこでWCFの定着と質の向上に向けた取り組みを行った。2.方法1)業務改善によりWCFの時間を確保、WCF実施率を比較した。2)WCFでの成功体験事例を提出してもらい共有。“WCFマニュアル”の作成。アンケート調査を行い評価した。3.結果1)実施率は53%から74.3%へ増加した。2)1)ICU経験年数の低い看護師は“患者の部屋でWCFを行う事でヒヤリハットを未然に防げている”と感じ、“慣れてない疾患看護・医療機器”で不安軽減、安心感に繋がっていた。(2)“患者が重症の場合”はICU経験年数に関係なく不安を抱えており、不安軽減、安心感が得られていた。(3)リーダーが各スタッフの業務量調整をした結果“看護介入へ繋がった”が1.5倍増加した。(4)他部門と話し合いを持ちチーム医療に繋がっていた。(5)「WCFはより良い看護を行う為に役立っている」などの言葉が聞かれスタッフが質向上を感じる事ができた。4.考察個人がWCFの事例を書く事で自己分析ができ、現状把握ができた。各リーダーによってWCFの目的や手順が異なっており、“WCFマニュアル”の必要性を感じ、マニュアル作成に至った。マニュアル作成はWCFの質を保つ事に繋がりと、実施率の上昇にも影響したと思われる。また、個人で得た成功体験を全員で共有することでWCF質向上への意識を高め、質改善に生かされたと考える。

P2-110

院内認定ナース「救急看護」プログラムの構築

松山赤十字病院 看護部

○いまいわ あけみ今村 明美、露本 知津、佐々木かおり、赤羽 栄子

【はじめに】A病院は、平成28年度より専門性を有する優れた看護が提供できる看護師の活躍を目指し、院内認定ナースを「救急看護」「スキンケア」「認知症高齢者看護」の3領域で開始した。今回、「救急看護」コースの立ち上げにおけるプログラムの構築過程について報告する。【方法】指導者5名は、救急看護・小児救急看護・新生児集中ケア認定看護師及び、看護部から推薦されたスタッフナース2名である。月1回現任教育「救急看護」会において研修プログラムを企画した。【結果・考察】平成27年4月〜9月は、受講終了時に獲得すべき救急における知識・技術を可視化し、達成度の検討を実施した。10月〜平成28年1月は、可視化した内容からフィジカルアセスメント・急変対応・急変要測・チーム医療をキーワードとし、講義・グループワーク・演習の三段階で展開することを知識・技術の獲得を目指すこととした。また、部署においてリーダーの立場で指導できることを目標に、臨床推論を追加した。平成28年2月〜6月に、勤務時間内・外研修の最終調整と受講生の評価方法を決定した。また、研修に使用する症例を、2名のスタッフナースが作成し、それらの見直しと共にシミュレーションを重ねることでシミュレーション研修における指導スタッフの知識と指導方法の統一化を図った。平成28年7月から院内認定ナース「救急看護」プログラム開講した。平成28年度14名・29年度10名に対し集中的な教育を実施した。【おわりに】平成30年度でコース開催3年目となる。さらなる「救急看護」の向上に向けてプログラム内容の見直しを図るとともに、受講生の積極的な人材活用と知識・技術のスキルアップを目的としたフォローアップ研修を企画し実施したい。